



## HUBUNGAN DETERMINAN STRES KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 DENGAN KINERJA PERAWAT

### *THE RELATIONSHIP OF DETERMINING WORK STRESS IN THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD AND NURSE PERFORMANCE*

Meisy Jilbry Kunu<sup>\*1</sup>, Grace Esther Caroline Korompis<sup>2</sup>, Adrian Umboh<sup>3</sup>

Universitas Sam Ratulangi

meisykunu@gmail.com, 085397940148, gkorompis@unsrat.ac.id, aupediatri@gmail.com

#### ABSTRAK

Pandemi Covid-19 memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan perawat dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan kepada pasien secara berkesinambungan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan determinan stres kerja dengan kinerja perawat di masa pandemi Covid-19. Jumlah responden sebanyak 59 orang. Kegiatan dimulai dengan menandatangani persetujuan, wawancara, mengisi kuesioner. Metode penelitian menggunakan data kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Data dianalisis secara univariat, bivariat, dan multivariat dengan menggunakan Chi-square dan Uji analisis regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan nilai yang signifikan dengan  $p < 0,05$ , yaitu : Jam kerja (0,020), beban kerja (0,019), lingkungan kerja (0,005), konflik peran (0,031), dan pengembangan karir (0,030); sedangkan nilai yang tidak signifikan ditunjukkan dengan  $p > 0,05$ , rutinitas (0,528), peran individu (0,251), hubungan dalam pekerjaan (0,213), pola ketenagaan (0,177), kemudian yang memiliki hubungan yang paling besar yaitu beban kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $\text{Exp}(\beta) = 13,380$ . Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada lima determinan stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat dan empat determinan yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Diharapkan dapat melakukan rekrutmen dan seleksi khususnya untuk tenaga keperawatan, menyediakan alat pelindung diri yang sesuai standar disetiap *shift* kerja, membuat ruangan dan waktu khusus sebagai fasilitas untuk ruang penyuluhan.

**Kata Kunci:** Kinerja; pandemi covid-19; perawat; stres kerja

#### ABSTRACT

*The Covid-19 pandemic has a major influence on the lives of nurses in carrying out nursing care actions for patients on an ongoing basis. The purpose of this study was to determine the relationship between the determinants of work stress and the performance of nurses during the Covid-19 pandemic. The number of respondents was 59 people. The activity starts with signing the agreement, interviewing, filling out a questionnaire. The research method used quantitative data with a cross sectional approach. Data were analyzed by univariate, bivariate, and multivariate using Chi-square and logistic regression analysis test. The results showed significant values with  $p < 0.05$ , namely: working hours (0.020), workload (0.019), work environment (0.005), role conflict (0.031), and career development (0.030); while the insignificant value is indicated by  $p > 0.05$ , routine (0.528), individual roles (0.251), work relations (0.213), employment patterns (0.177), then the one with the greatest relationship is workload as indicated by the value of  $\text{Exp}(\beta) = 13,380$ . The conclusion of this study is that there are five determinants of job stress that have a relationship with nurse performance and four determinants that have no relationship with nurse performance. It is expected to be able to do recruitment and selection, especially for nursing staff, provide personal protective equipment according to standards in each work shift, make special rooms and times as facilities for extension rooms.*

**Keywords:** Performance; Covid-19 pandemic; nurses; work stress

## PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan yang berada digaris depan menghadapi berbagai tekanan pekerjaan tentunya memiliki resiko tinggi mengalami gangguan mental berupa stres ringan hingga berat (Lai, J., S. Ma., Y. Wang., Z. Cai., J. Hu., N. Wei., J. Wu., H. Du., T. Chen., R. Li., H. Tan., L. Kang., L. Yao., M. Huang., H. Wang., G. Wang., Z. Liu. 2020). Menjadi pembawa virus dan dapat menularkannya kepada anggota keluarga atau orang lain, merasa tidak ada dukungan, kekhawatiran terhadap kesehatan diri sendiri, stigma sosial, beban kerja berlebihan, diisolasi, dan memberikan rasa tidak aman ketika memberikan layanan perawatan kepada pasien yang terinfeksi Covid-19 merupakan penyebab stres kerja tenaga kesehatan dimasa pandemi Covid-19 (Rosyanti 2020).

Stres merupakan rangsangan atau aksi dari tubuh manusia yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh yang dapat menimbulkan dampak merugikan mulai dari menurunnya kesehatan, penurunan performansi, efisiensi dan produktivitas kerja seseorang (Runtuwene, K. S., F.K. Kolibu. 2018). Kinerja perawat dapat dinilai dari kualitas mutu asuhan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat terhadap pasien. Asuhan keperawatan dapat terlaksana dengan baik apabila ditunjang dengan kualitas dan kuantitas dari seorang perawat. Pelayanan kesehatan yang secara kesinambungan serta peran dan tuntutan pekerjaan yang banyak seringkali memicu terjadinya stres kerja pada perawat (Nurfitriani dan Fajrillah 2016).

Penyebab stres kerja dibagi menjadi lima kategori, yaitu faktor intrinsik (jam kerja, beban kerja, rutinitas, lingkungan kerja), faktor ekstrinsik (peran individu, konflik peran, keterpaksaan peran), pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan pola ketenagaan. Menurut *World Health Organization* (WHO) para tenaga kesehatan yang terinfeksi Covid-19 khususnya perawat dan bidan, disebabkan karena mereka memiliki kontak erat dengan pasien selama masa perawatan (WHO 2020). Hal ini juga

disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung perawat ditengah pandemi Covid-19 yaitu kurangnya ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) ditempat kerja sehingga meningkatkan kecemasan (Ramadhan 2020). Selain itu, meskipun APD telah digunakan, resiko terinfeksi dapat terjadi melalui *droplet* atau aerosol pasien yang terdapat diudara masuk melalui celah APD yang terbentuk tanpa disengaja (Handayani, R. T., S. Kuntari., A. T. Darmayanti., A. Widiyanto. 2020).

Lamanya jam kerja tentunya dapat meningkatkan akan beban kerja seorang perawat yang dapat menimbulkan stres kerja (Astuti, L.Y., R. N. Hudhariani. 2016). Beban kerja yang terlalu tinggi seperti jumlah pasien dan perawat yang tidak seimbang dapat juga memicu terjadinya stres sehingga kemampuan fisik berkurang dan penampilan kerja tidak efektif dan efisien sehingga menimbulkan tindakan yang tidak aman (Purba 2015). Selain itu rutinitas dengan pekerjaan yang dilakukan monoton setiap hari, peran individu yang dikerjakan dengan melakukan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan, pengembangan karir yang dialami seperti kurang adanya promosi untuk jenjang karir, hubungan dalam pekerjaan antara sesama perawat yang kurang akrab, tentunya dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat (Fuada, N., I. Wahyuni. 2017).

Pola ketenagaan yang diatur jika tidak sesuai dengan kebutuhan ruangan antara jumlah perawat dan jumlah pasien maka dapat menimbulkan stres kerja kepada perawat (Manaf 2018). Selain itu keterpaksaan peran yang dilakukan dapat memicu terjadinya stres kerja yang dapat mempengaruhi akan kinerja (Tantra 2015). Peran dan tanggung jawab yang sama juga membutuhkan waktu dan perhatian penuh antara pekerjaan di rumah bersama keluarga dan di tempat bekerja, sehingga dapat menimbulkan masalah peran yaitu konflik antar peran. Konflik peran yang dirasakan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja. Konflik peran ganda yang muncul pada perawat dapat menimbulkan terjadinya stres kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja perawat (Wulandari 2014).

Penelitian yang dilakukan tentang kesehatan mental dari petugas kesehatan yang merawat pasien Covid-19 di rumah sakit yang berada di Tiongkok mengalami gejala depresi, kecemasan, insomnia dan tekanan psikologis (Huang, C., Y. Wang., X. Li., L. Ren., J. Zhao., Y. Hu., L. Zhang., G. Fan., J. Xu., X. Gu., Z. Cheng., T. Yu., J. Xia., Y. Wei., W. Wu., X. Xie., W. Yin., h. Li., M. Liu., Y. Xiao., H. Gao., L. Guo., L. Guo., J. Xie., G. Wang., R. Jiang., Z. Gao., Q. Jin. 2020). Sedangkan di Indonesia berdasarkan hasil penelitian oleh FIK- UI (Fakultas Ilmu Keperawatan-Universitas Indonesia) dan IPKJI (Ikatan Perawat Kesehatan Jiwa) tahun 2020 respon yang paling sering muncul pada perawat ialah perasaan cemas dan tegang (Rahman 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan di RSI Nashrul Ummah Lamongan bahwa semakin tinggi beban kerja perawat yang bekerja, maka stres kerja yang dirasakan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika beban kerja rendah maka stres kerja yang dirasakan juga akan rendah (Sari 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres perawat (Lalu, E. R., Surati. 2017). Penelitian yang dilakukan di RSUD Ambarawa menyimpulkan bahwa jam kerja yang tidak produktif dapat mempengaruhi stres kerja pada perawat (Astuti, L.Y., R. N. Hudhariani. 2016). Kemudian penelitian yang dilakukan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang, mendapati bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi akan stres kerja pada perawat pada umumnya, yaitu berupa hubungan dalam pekerjaan dan pengembangan karir sedangkan rutinitas dan peran individu hanya didapati pada beberapa perawat saja (Fuada, N., I. Wahyuni. 2017). Selanjutnya hasil penelitian mengenai faktor-faktor sosial yang mempengaruhi stres kerja, didapati bahwa beban kerja, peran individu, dan keterpaksaan peran dapat menyebabkan stres kerja, sehingga jika stres kerja berlebihan dapat menyebabkan

penurunan kinerja (Tantra 2015). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan di RSUD A Wahab Sjahranie Samarinda didapati bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja perawat. Stres kerja ini dapat berkaitan dengan kualitas pekerjaan dalam melayani pasien yang membutuhkan konsentrasi dan tanggung jawab (Fita 2017).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue, bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran dapat mempengaruhi stres kerja perawat (Manaf 2018). Selanjutnya penelitian tentang stres kerja berhubungan dengan kinerja perawat yang dilakukan di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, disimpulkan bahwa perawat yang memiliki stres kerja lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang kurang baik dan perawat dengan tingkat stres kerja ringan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Difayoga 2015).

Penelitian lainnya untuk melihat dampak psikologi tenaga kesehatan dalam menghadapi pandemi Covid-19, didapati bahwa adanya tenaga kesehatan yang mengalami stres ringan, sedang maupun berat. Hal ini juga menunjukkan adanya stres terhadap tenaga kesehatan yang merasa ditinggalkan oleh orang disekitarnya akibat Covid-19 (Nasrullah, D., M. Natsir., R. Twistiandayani., L. Rohayani., Siswanto., N. M. Sumartyawati., U. Hasanah. 2020). Selain itu penelitian khusus untuk perawat di Rumah Sakit Tongji Wuhan didapati bahwa terjadi peningkatan stres kerja yang dialami oleh perawat dimasa pandemi Covid-19 (Gunadha 2020).

Tenaga kesehatan yang bekerja di masa pandemi Covid-19, perawatlah sebagai garda terdepan yang melayani pasien selama 24 jam dan berkesinambungan sehingga dapat berdampak pada stres kerja. Untuk itu perlu diperhatikan stres kerja pada perawat, dalam hal ini untk dapat meningkatkan akan kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan determinan stres kerja di masa pandemi Covid-19 dengan kinerja

perawat di Ruang Rawat Inap Medis Rumah Sakit Advent Manado.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian menggunakan data kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Medis Rumah Sakit Advent Manado dan pengumpulan data pada tanggal 22 Oktober 2020 - 6 Januari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di lantai 2 dan 3, di ruang rawat inap medis anak-anak dan dewasa Rumah Sakit Advent Manado sebanyak 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, namun dilihat juga berdasarkan kriteria eklusi yaitu bersedia menjadi responden dengan mendatangi *informed consent*, bertugas di ruang rawat inap medis lantai 2 dan 3, bekerja minimal 4 bulan dan kriteria inklusi yaitu tidak bersedia menjadi responden, tidak bertugas di ruang rawat inap medis lantai 2 dan 3, bekerja kurang dari 4 bulan. Jumlah responden yang memenuhi kriteria dan bersedia menjadi responden sebanyak 59 orang. Penelitian dilakukan dengan wawancara singkat untuk mendapatkan data awal dan kemudian responden mengisi kuesioner yang dibagikan. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner di bagi dua bagian, yang pertama mengenai sembilan determinan stres kerja yang terdiri dari 53 pertanyaan dan kedua mengenai kinerja perawat yang berfokus pada asuhan keperawatan (pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, evaluasi) terdiri dari 30 pertanyaan. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan program SPSS versi 17 dengan dianalisis menggunakan rumus Chi-square dan selanjutnya dengan Uji analisis regresi logistik.

## HASIL

Berikut ini merupakan karakteristik dari responden

**Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Karakteristik**

Karakteristik		n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	55	93
	Laki-laki	4	7
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Lama Kerja	< 4 Bulan	0	0
	> 4 Bulan	59	100
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Distribusi karakteristik pada tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan dan berdasarkan lama kerja mayoritas perawat memiliki lama kerja > 4 bulan.

## Analisis Univariat

**Tabel 2. Deskripsi Determinan Stres Kerja Dan Kinerja Perawat**

Variabel	Hasil	n	%
Jam Kerja	Tinggi	34	57,6
	Rendah	25	42,4
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Beban Kerja	Tinggi	33	55,9
	Rendah	26	44,1
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Rutinitas	Monoton	19	32,2
	Tidak Monoton	40	67,8
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Lingkungan Kerja	Baik	35	59,3
	Tidak baik	24	40,7
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Peran Individu	Sesuai	38	64,4
	Tidak Sesuai	21	35,6
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Konflik Peran	Tinggi	20	33,9
	Rendah	39	66,1
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Pengembangan Karir	Baik	31	52,5
	Tidak baik	28	47,5
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Hubungan Dalam Pekerjaan	Baik	50	84,7
	Tidak baik	9	15,3
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Pola Ketenagaan	Baik	38	64,4
	Tidak baik	21	35,6
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Kinerja Perawat	Baik	44	74,6
	Tidak baik	15	25,4
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Deskripsi jam kerja yang terdapat pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari total 59 perawat, mayoritas perawat yaitu sebanyak 34 orang (57,6%) memiliki jam kerja yang tinggi, mayoritas perawat sebanyak 33 orang (55,9%) memiliki beban kerja yang tinggi, mayoritas perawat sebanyak 40 orang (67,8%) memiliki rutinitas yang tidak monoton, mayoritas perawat sebanyak 35 orang (59,3%) memiliki lingkungan kerja yang baik, mayoritas perawat sebanyak 38 orang (64,4%) memiliki peran individu yang sesuai, mayoritas perawat

sebanyak 39 orang (66,1%) memiliki konflik peran yang rendah, mayoritas perawat sebanyak 31 orang (52,5%) memiliki pengembangan karir yang baik, mayoritas perawat sebanyak 50 orang (84,7%) memiliki hubungan dalam pekerjaan yang baik, mayoritas perawat sebanyak 38 orang (64,4 %) memiliki pola ketenagaan yang baik, dan mayoritas perawat sebanyak 44 orang (74,6 %) memiliki kinerja perawat yang baik.

### Analisis Bivariat

**Tabel 3. Hubungan Masing-masing Variabel Antara Jam Kerja, Beban Kerja, Rutinitas, Lingkungan Kerja, Peran Individu, Konflik Peran, Pengembangan Karir, Hubungan Dalam Pekerjaan, Pola Ketenagaan Dengan Kinerja Perawat**

Variabel		Kinerja Perawat				Nilai $\rho$	OR		
		Tidak Baik		Baik				Total	
		n	%	n	%			n	%
Jam Kerja	Rendah	2	3,4	23	39,0	25	42,4	0,020	0,140
	Tinggi	13	22,0	21	35,6	34	57,6		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Beban Kerja	Rendah	11	18,6	15	25,4	26	44,1	0,019	5,317
	Tinggi	4	6,8	29	49,2	33	55,9		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Rutinitas	Tidak Monoton	9	15,3	31	52,5	40	67,8	0,528	0,629
	Monoton	6	10,2	13	22,0	19	32,2		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Lingkungan Kerja	Tidak Baik	1	1,7	23	39,0	24	40,7	0,005	0,065
	Baik	14	23,7	21	35,6	35	59,3		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Peran Individu	Tidak Sesuai	3	5,1	18	30,5	21	35,6	0,251	0,361
	Sesuai	12	20,3	26	44,1	38	64,4		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Konflik Peran	Rendah	6	10,2	33	55,9	39	66,1	0,031	0,222
	Tinggi	9	15,3	11	18,6	20	33,9		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Pengembangan Karir	Tidak Baik	3	5,1	25	42,4	28	47,5	0,030	0,190
	Baik	12	20,3	19	32,2	31	52,5		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Hubungan Dalam Pekerjaan	Tidak Baik	4	6,8	5	8,5	9	15,3	0,213	2,836
	Baik	11	18,6	39	66,1	50	84,7		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		
Pola Ketenagaan	Tidak Baik	8	13,6	13	22,0	21	35,6	0,177	2,725
	Baik	7	11,9	31	52,5	38	64,4		
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>	<b>44</b>	<b>74,6</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>		

Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara jam kerja dengan kinerja diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,020 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara jam kerja dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara beban kerja dengan kinerja perawat, diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,019 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara rutinitas dengan kinerja perawat, diperoleh hasil dengan nilai  $\rho = 0,528 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara rutinitas dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat, diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,005 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara peran individu dengan kinerja perawat, diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,251 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara peran individu dengan kinerja perawat.

**Analisis Multivariat**

(signifikan) antara peran individu dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara konflik peran dengan kinerja perawat, diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,031 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara konflik peran dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat, diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,030 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara pengembangan karir dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara hubungan dalam pekerjaan dengan kinerja perawat, diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,213 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara hubungan dalam pekerjaan dengan kinerja perawat. Hasil tabulasi silang yang dilakukan antara pola ketenagaan dengan kinerja perawat, diperoleh hasil analisis *Chi-Square* dengan nilai  $\rho = 0,177 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara pola ketenagaan dengan kinerja perawat.

**Tabel 4. Hubungan Paling Besar Antara Jam Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran, Pengembangan Karir Dengan Kinerja Perawat**

	B	S.E	Wald	Df	Sig.	Exp. (β)	95% C.I for Exp (β)	
							Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup>								
Jam Kerja	-3,592	1,190	9,116	1	0,003	0,028	0,003	0,284
Beban Kerja	2,594	1,054	6,061	1	0,014	13,380	1,697	105,496
Lingkungan Kerja	-3,090	1,466	4,439	1	0,035	0,046	0,003	0,806
Konflik Peran	0,892	1,036	0,740	1	0,390	2,439	0,320	18,593
Pengembangan Karir	-1,962	1,078	3,310	1	0,069	0,141	0,17	1,164
Constant	10,704	3,739	8,196	1	0,004	44523,473		

Hasil regresi logistik seperti tampak pada tabel 4, jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan

oleh nilai  $\rho = 0,003 < 0,05$ , beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan oleh nilai  $\rho = 0,014$

$< 0,05$ , dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan oleh nilai  $\rho = 0,035 < 0,05$ ; sedangkan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan oleh nilai  $\rho = 0,390 > 0,05$ , pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan oleh nilai  $\rho = 0,069 > 0,05$ . Kemudian hasil regresi logistik variabel bebas yang memiliki hubungan paling besar dengan kinerja perawat yaitu beban kerja, ditunjukkan oleh nilai Exp. ( $\beta$ )= 13,380.

## PEMBAHASAN

### Distribusi Responden Menurut Karakteristik

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas perawat yaitu berjenis kelamin perempuan dan mayoritas perawat yang bekerja dengan lama kerja  $> 4$  bulan. Lama kerja yang ditentukan dalam penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Manado mengikuti penentuan lama kerja perawat sesuai masa percobaan 3 bulan. Jika perawat yang bekerja selama masa percobaan dinyatakan lulus, maka dapat diputuskan sebagai perawat tetap di ruangan. Menurut hasil penelitian (Soeprodjo, R.R.K., C.K.Mandagi. 2017) menyimpulkan bahwa kinerja seseorang tidak ditentukan oleh jenis kelamin namun bagaimana perwujudan dari kemampuan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Selanjutnya penelitian (Astriana.,N.Bahry. 2014), semakin lama masa kerja, maka banyak pengalaman kerja yang didapat. Sehingga kecakapan dalam pekerjaan akan semakin baik, dengan demikian dapat meningkatkan hasil kerja.

### Deskripsi Determinan Stres Kerja Dan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian jam kerja selama masa pandemi Covid-19 memiliki jam kerja yang tinggi. Seorang perawat tentunya tidak lepas dari adanya sistem *shift* kerja yang telah ditentukan oleh rumah sakit. Hal ini tentunya dapat memberikan konsekuensi adanya perpanjangan jam kerja pada perawat,

dari yang seharusnya telah ditetapkan. Sehingga dapat mempengaruhi akan kesehatan jasmani dari seorang perawat. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian beban kerja selama masa pandemi Covid-19 memiliki beban kerja yang tinggi. Hasil survey yang dilakukan pada tahun 2017, didapati sekitar 60% pekerja mengatakan beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan telah meningkat selama 5 tahun terakhir. Beban kerja yang berlebihan dan dibatasi waktu menjadi sumber masalah terbesar. Beban kerja perawat yang tinggi berhubungan dengan kurang optimalnya pelayanan kepada pasien, sehingga dapat menurunkan kepuasan pasien (Vanchapo 2020).

Berdasarkan hasil penelitian rutinitas selama masa pandemi Covid-19 memiliki rutinitas yang tidak monoton. Perasaan jenuh yang timbul pada diri seseorang yang disebabkan karena harus melakukan pekerjaan secara berulang-ulang setiap hari, pada akhirnya dapat menimbulkan perasaan kurang gembira, tidak bersemangat dan kelelahan. Kemudian mengenai lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian lingkungan selama masa pandemi Covid-19 memiliki lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang dialami oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua kegiatan yang terjadi yang berhubungan dengan kerja yang dilakukan, baik hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, maupun dengan bawahan (Rumoning 2018).

Berdasarkan hasil penelitian peran individu selama masa pandemi Covid-19 memiliki peran individu yang sesuai. Peran individu perawat di Ruang Rawat Inap Medis Rumah Sakit Advent Manado telah berjalan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Peran yang dimiliki oleh perawat diberikan sesuai dengan kemampuan, berdasarkan lama kerja, dan pengalaman kerja. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian konflik peran selama masa

pandemi Covid-19 memiliki konflik peran yang rendah. Adapun konflik peran merupakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan peran dalam keluarga. Ketidakseimbangan tersebut tentunya dapat menimbulkan masalah baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Jumlah jam kerja yang tinggi sehingga waktu yang dipakai untuk bekerja terlalu banyak dibandingkan waktu yang digunakan bersama keluarga (Nugraha 2018).

Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir selama masa pandemi Covid-19 memiliki pengembangan karir yang baik. Pengembangan karir sangat penting bagi seorang karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja, karena pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin karyawan supaya mempunyai kualifikasi dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Kaseger 2013). Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian hubungan dalam pekerjaan selama masa pandemi Covid-19 memiliki hubungan dalam pekerjaan yang baik. Mayoritas perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Medis Rumah Sakit Advent Manado memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja maupun atasan. Jika ada yang memiliki hubungan yang tidak baik, maka sebisa mungkin perawat tersebut akan bersikap profesional dengan tetap menjaga komunikasi, sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan tidak terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian pola ketenagaan selama masa pandemi Covid-19 memiliki pola ketenagaan yang baik. Pada dasarnya masalah dalam mengatur ketenagaan sampai saat ini masih menjadi masalah diberbagai rumah sakit. Kurangnya jumlah, jenis tenaga, kompetensi, dan kemampuan pendanaan yang lemah, hal ini membuat kesulitan dalam mempertahankan sumber daya yang ada. Namun tentunya dengan adanya manajemen pola ketenagaan yang baik dapat diwujudkan tercapainya tujuan organisasi (Soesanto 2019). Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat selama masa pandemi Covid-19 memiliki kinerja yang baik. Pada saat melakukan penilaian terhadap kinerja perawat, biasanya rumah sakit akan

mengikuti standar acuan Departemen Kesehatan (DEPKES) yang telah ditetapkan khusus untuk kinerja perawat dalam pendokumentasian yaitu 75% (Hastuti 2014). Penilaian pada kinerja perawat bertujuan untuk menjamin tercapainya pemberian asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, intervensi, implementasi, dan evaluasi (Putri 2020).

## **Hubungan Masing-masing Variabel Antara Jam Kerja, Beban Kerja, Rutinitas, Lingkungan Kerja, Peran Individu, Konflik Peran, Pengembangan Karir, Hubungan Dalam Pekerjaan, Pola Ketenagaan Dengan Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,020 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara jam kerja dengan kinerja perawat. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.102/MEN/VI/2004 waktu kerja untuk 6 hari kerja yaitu waktu kerja 7 jam/hari (hari 1-5), 5 jam /hari (hari ke-6), 40 jam/minggu dan waktu kerja untuk 5 hari kerja yaitu waktu kerja 8 jam /hari, 40 jam/minggu. Perawat yang bekerja di rumah sakit termasuk yang bekerja secara terus menerus pada hari libur resmi, mengenai hal ini diatur dalam Kepmenkertrans No.Kep-223/Men/2003 Tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dilajankan secara terus menerus. Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus tentunya harus dilakukan dengan adanya pembagian waktu kerja yang dibuat dalam bentuk *shift* (Astuti, L.Y., R. N. Hudhariani. 2016). Jam kerja yang tinggi tentunya dapat memberi dampak pada tingkat kelelahan perawat. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi akan kinerja pada perawat. Mudah untuk terjadi kelalaian dalam pekerjaan, yang dapat merugikan pasien maupun keluarga (Handiyani, H., T.S.Hariyanti., K.Yetti. 2018).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,019 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat hubungan yang



bermakna (signifikan) antara beban kerja dengan kinerja perawat. Beban kerja yang berlebihan tentunya dapat mempengaruhi akan produktifitas. Secara teoritis, stres kerja perawat dapat terjadi apabila dalam bekerja perawat mendapat beban kerja yang tinggi melebihi kemampuannya dan perawat tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya (Maharani 2019). Penelitian tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instalasi inap dan hasilnya terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0,035$  (Manuho, E., H. Warouw. 2015). Beban kerja perawat dapat menjadi masalah disebabkan biasanya terjadi ketidakseimbangan beban kerja. Pasien yang ditangani oleh seorang perawat tidak seimbang dengan jumlah pasien (Aprillia 2017). Apabila tuntutan pekerjaan dan jumlah perawat tidak berbanding seimbang, maka dapat menimbulkan beban kerja yang dapat mengakibatkan stres pada kerja (Maharani 2019).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,528 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara rutinitas dengan kinerja perawat. Rutinitas adalah prosedur untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus dalam kelas yang mengacu pada kegiatan khusus yang dikerjakan dengan tujuan penyelesaian tugas (Wijayanto 2020). Rutinitas perawat dalam pelayanan di rumah sakit tidak lepas dari dokumentasi asuhan keperawatan. Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan hal yang penting untuk menyimpan informasi data yang akurat tentang pasien dan selain itu dilakukan untuk penilaian akan kinerja perawat, maka sangat dibutuhkan akan kemampuan intelektual dan moral, agar dapat mengisi dokumentasi asuhan keperawatan secara tepat dan benar. Suatu pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang setiap *shift* kerja dan selama 24 jam membuat pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi tentunya menjadi sebuah rutinitas yang membosankan, yang

pada akhirnya dapat menimbulkan perasaan kurang gembira, tidak bersemangat dan kelelahan. Banyak perawat yang beranggapan bahwa dokumentasi asuhan keperawatan menghalangi atau mengurangi waktu mereka dalam memberikan perawatan kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,005 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian diatas, hasil penelitian tentang pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja akan semakin tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka motivasi kerja rendah dengan menunjukkan hasil signifikan 17,5 % (Hidayat 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada pengerja, sehingga dapat meningkatkan pekerjaan. Selain itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi akan emosi saat bekerja, apabila pengerja menyenangi akan pekerjaannya maka akan nyaman ditempat pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi akan lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan (Muzammil, A., S. Hendriani. 2014).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,251 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara peran individu dengan kinerja perawat. Peran individu merupakan salah satu stres kerja yang timbul karena individu mengalami ketidakjelasan peran dan sasaran kerja yang pada akhirnya akan merasa tidak puas dengan hasilnya. Selain itu dapat terjadi juga konflik peran pada individu jika tuntutan kerja atau keharusan untuk melakukan sesuatu yang berbeda atau tidak sesuai dengan kemampuan individu (Fitri 2013).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,031 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara konflik peran dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian tentang hubungan antara konflik peran dan ambiguitas peran dengan kinerja perawat wanita di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya menunjukkan hasil kofisien korelasi antara konflik peran dengan kinerja perawat yaitu nilai  $r = -0,439$  dan nilai  $\rho = 0,000$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika konflik peran tinggi maka kinerja perawat rendah, sebaliknya jika konflik peran rendah maka kinerja perawat tinggi (Putri, S. D dan Kurniawan 2019). Tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan tekanan pekerjaan, beban kerja, tuntutan waktu agar pekerjaan cepat selesai bahkan ada batasan waktu. Namun tuntutan waktu dan tanggung jawab kepada keluarga yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dan menjaga anak. Faktor penyebab konflik peran ganda diantaranya yaitu permintaan waktu akan peran, stres dalam peran dengan jarak jauh mengurangi kualitas hidup peran yang lain, kecemasan dan kelelahan, perilaku efektif dan tepat pada satu peran namun tidak pada peran yang lain (Hasibuan, E. K dan Sinurat 2020). Peran ganda khususnya pada wanita yang sudah berkeluarga tentunya dapat memicu timbulnya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,030 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara pengembangan karir dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat serta dampaknya terhadap kinerja perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh, hasilnya menunjukan budaya organisasi dan kompensasi serta pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini ditandai dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $47,394 > 2,672$ ) pada tingkat signifikan 0,0001 (Putra, S. D., S. Musnadi. 2014).

Pengembangan karir merupakan peningkatan secara pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Selain itu pengembangan karir adalah salah satu faktor dalam peningkatan kinerja. Seorang perawat tentunya mengharapkan ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan kemampuan ketingkat yang lebih baik, dalam prestasi pelayanan (Suntuno 2019). Perawat yang bekerja sebaiknya diberikan kesempatan untuk menambah pendidikan dan mengikuti pelatihan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan ke tingkat yang lebih tinggi. Pengembangan karir seorang perawat sangat perlu agar kedepannya setiap asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien lebih bermutu, mengingat perawat merupakan tenaga medis yang bekerja melayani pasien terlama di rumah sakit (Sumadewi 2017).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,213 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna (signifikan) antara hubungan dalam pekerjaan dengan kinerja perawat. Hubungan dalam pekerjaan merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain yang dalam situasi kerja dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja sama secara produktif. Menurut (Hakim, A., M. Yassir. 2014), hubungan interpersonal adalah saat dimana kita berhubungan dengan seseorang lewat komunikasi, tidak hanya sekedar berkomunikasi untuk menyampaikan informasi, tetapi secara tidak langsung dapat menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka seseorang dapat mengungkapkan dirinya. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan serta rekan kerja yang lain dapat berpotensi dalam mendorong, menggerakkan, dan memelihara perilaku dalam melakukan pekerjaan mencapai tujuan yang ditetapkan (Zahara, Y., R. Sitorus. 2011).

Berdasarkan hasil penelitan didapatkan hasil dengan nilai  $\rho = 0,177 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang

bermakna (signifikan) antara pola ketenagaan dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue, menunjukan data antara pola ketenagaan dan stres kerja perawat, diketahui sebanyak 27 perawat (100%) dalam kondisi tidak baik, ditandai dengan sebanyak 19 responden mengalami stres kerja dan 8 responden tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 29 (100 %) responden menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi baik, ditandai dengan sebanyak 16 responden mengalami stres kerja dan 13 responden tidak mengalami stres kerja dengan nilai signifikan 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pola ketenagaan dengan stres kerja pada perawat (Manaf 2018). Penyusunan pola ketenagaan merupakan hal yang penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Keluhan yang terjadi karena kurang tenaga sering terjadi di rumah sakit-rumah sakit yang menyebabkan pelayanan kepada pasien menjadi tidak optimal. Untuk itu perlu dilakukan perhitungan pola ketenagaan yang baik sehingga dapat mencegah terjadinya beban kerja yang berlebihan dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit (Rosa 2016).

## Hubungan Paling Besar Antara Jam Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran, Pengembangan Karir Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis bivariat sebelumnya maka variabel yang memiliki nilai signifikan yaitu jam kerja, beban kerja, lingkungan kerja, konflik peran, dan perkembangan karir dilanjutkan dengan analisis multivariat yang menggunakan uji regresi logistik. Untuk dicari secara bersamaan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Selanjutnya dari hasil yang didapat dari uji regresi logistik, variabel bebas yang nilainya paling besar hubungannya dengan variabel terikat yaitu variabel beban kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $\text{Exp. } (\beta) = 13,380$ ,

artinya bahwa beban kerja memiliki kemungkinan 13 kali lebih besar hubungannya dengan kinerja perawat selama masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eliazar 2019) tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon, dari tiga variabel yaitu stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, beban kerja, variabel beban kerja memiliki hubungan paling besar dengan kinerja perawat ditunjukkan dengan nilai  $\text{Exp. } (\beta) = 22,121$ , yang artinya bahwa beban kerja memiliki kemungkinan 22 kali lebih besar hubungannya dengan kinerja perawat dibandingkan variabel yang lain. Menurut UU Kesehatan No.36 Tahun 2009 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Sedangkan beban kerja perawat adalah volume kerja (waktu yang diperlukan untuk menangani pasien setiap hari) perawat di sebuah unit rumah sakit (Vanchapo 2020). Beban kerja yang dikerjakan secara berlebihan tentunya akan menyebabkan stres kerja baik secara fisik maupun mental. Apabila seorang perawat sudah mengalami stres kerja maka tentunya akan sangat berpengaruh pada hasil dari kinerja.

Adapun hambatan pada penelitian ini terletak pada ruang lingkup penelitian yang dibatasi karena adanya pandemi Covid-19 dan beberapa subjek penelitian yang dikarantina. Untuk mengatasi hambatan ini, penulis menyiapkan alat pelindung diri yang sesuai standar sesuai aturan dari rumah sakit tujuan. Sehingga tidak menghalangi untuk melakukan kontak dengan perawat yang berada diruangan. Selain itu untuk melakukan penelitian pada perawat yang berada diruangan karantina, maka peneliti menggunakan metode online dengan mengirimkan kuesioner dalam bentuk *google form* di media *Whatsapp* (WA) sehingga tetap dapat berpartisipasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian mengenai determinan stres kerja yang ditinjau apakah memiliki

hubungan dengan kinerja perawat dapat terlaksana dengan baik dengan menunjukkan hasil yaitu: jam kerja, beban kerja, lingkungan kerja, konflik peran, pengembangan karir memiliki hubungan di masa pandemi Covid -19 dengan kinerja perawat ruang rawat inap medis Rumah Sakit Advent Manado; Sedangkan rutinitas, peran individu, hubungan dalam pekerjaan, pola ketenagaan tidak memiliki hubungan di masa pandemi Covid -19 dengan kinerja perawat ruang rawat inap medis Rumah Sakit Advent Manado. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi atau berat stres kerja maka dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas atau kinerja seseorang. Disarankan kepada rumah sakit untuk dapat dilakukan rekrutmen dan seleksi khususnya untuk tenaga keperawatan, menyediakan alat pelindung diri yang sesuai standar disetiap *shift* kerja, membuat ruangan dan waktu khusus sebagai fasilitas untuk ruang penyuluhan kepada perawat guna meminimalisir terjadinya stres kerja terhadap perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, F. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekenbaru." <https://media.neliti.com/media/publications/123921-ID-pengaruh-beban-kerja-stres-kerja-dan-mot.pdf>.
- Astria, N., Bahry, A.I., Sidin. 2014. "Hubungan Pendidikan, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Keselamatan Pasien RSUD Haji Makasar." <https://core.ac.uk/download/pdf/25495910.pdf>.
- Astuti, L.Y., R. N. Hudhariani., F. Agusman. 2016. "Hubungan Shift Kerja Dan Lama Jam Kerja Dengan Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Ambawara." <http://stikesyahoedsmg.ac.id/jurnal/wp-content/uploads/2016/01/JURNAL-8.compressed.pdf>.
- Difayoga, R. dan A. Yuniawan. 2015. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang).Diponegoro." *Journal Of Management* 4(1): 250–59.
- Eliazar, E. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Takengon." Institut Kesehatan Helvetia.
- Fita, E. D. 2017. "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD. A. Wahab Sjahranie Samarinda." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 5(2): 346–52.
- Fitri, A. M. 2013. "Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank." <https://www.neliti.com/publications/18766/analisis-faktor-faktor-yang-berhubungan-dengan-kejadian-stres-kerja-pada-karyawan>.
- Fuada, N., I. Wahyuni., B. Kurniawan. 2017. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah Di Instalasi Bedah Sentral Rsud K.R.M.T Wongsonegoro Semarang." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 5(5): 2356–3346.
- Gunadha, R dan H. M Firdaus. 2020. "Penelitian: Perawat Perempuan Lebih Stres Saat Puncak Covid-19." *suara.com*. <https://www.suara.com/news/2020/06/30/154729/penelitian-%09perawat-%09perempuan-lebih-stres-saat-puncak-covid-19?page=all>.
- Hakim, A., M. Yassir., M. Nur. 2014. "Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang UGD RSUD Salewangan Maros." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis* 4(5): 2303–1721.
- Handayani, R. T., S. Kuntari., A. T. Darmayanti., A. Widiyanto., J.K.Atmojo. 2020. "Faktor Penyebab Stres Pada



- Tenaga Kesehatan Dan Masyarakat Saat Pandemi Covid-19.” *Jurnal Keperawatan Jiwa* 8(3): 353 – 360.
- Handiyani, H., T.S.Hariyanti., K.Yetti., A.Indracahyani. 2018. *Healthy Nurse: Napping Sehat Bagi Perawat Dan Tenaga Kesehatan*. Jakarta: UI Publishing.
- Hasibuan, E. K dan Sinurat, L. R. E. 2020. *Manajemen Dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperawatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Hastuti, A.T. 2014. “Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Kemampuan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Umum Daerah Kota Semarang.” *Jurnal Keperawatan* 7(2): 1978–6735.
- Hidayat, Y. 2016. “Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung.” Universitas Pasundan Bandung.
- Huang, C., Y. Wang., X. Li., L. Ren., J. Zhao., Y. Hu., L. Zhang., G. Fan., J. Xu., X. Gu., Z. Cheng., T. Yu., J. Xia., Y. Wei., W. Wu., X. Xie., W. Yin., h. Li., M. Liu., Y. Xiao., H. Gao., L. Guo., L. Guo., J. Xie., G. Wang., R. Jiang., Z. Gao., Q. Jin., B. Caot. 2020. “Clinical Features of Patients Infected with 2019 Novel Coronavirus in Wuhan, China.” <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31986264/>.
- Kaseger, R. G. 2013. “Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square.” *Jurnal EMBA* 4(1): 342–50.
- Lai, J., S. Ma., Y. Wang., Z. Cai., J. Hu., N.Wei., J.Wu., H. Du., T. Chen., R. Li., H. Tan., L. Kang., L. Yao., M. Huang., H. Wang., G. Wang., Z. Liu., S. Hu. 2020. “Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019.” <https://jamanetwork.com/journals/jamane> <https://doi.org/10.1001/jama.2020.10854>.
- Lalu, E. R., Surati., A. Saufi. 2017. “Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat.” *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram* 6(4): 2621–7902.
- Maharani, R dan A. Budianto. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.” *Journal of Management Review* 3(2): 2580–4138.
- Manaf, I. R. 2018. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue.” *Jurnal Kesehatan Ceadum* 1(4): 2656–6850.
- Manuho, E., H. Warouw., R. Hamel. 2015. “Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.” *Jurnal Keperawatan Universitas Sam Ratulangi* 3(2).
- Muzammil, A., S. Hendriani., H. Noviasari. 2014. “Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Petala Bumi Pekanbaru.” <https://www.neliti.com/publications/33666/analisis-lingkungan-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-perawat-rsud-petala-b>.
- Nasrullah, D., M. Natsir., R. Twistiandayani., L. Rohayani., Siswanto., N. M. Sumartyawati., U. Hasanah., A. H. S. Direja. 2020. “Dampak Psikologis Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Menghadapi Pandemi COVID-19 Di Indonesia.” <http://sinta.ristekbrin.go.id/covid/penelitian/detail/245>.
- Nugraha, P dan E.R. Kustanti. 2018. “Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita.” <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21715/20084>.
- Nurfitriani dan Fajrillah. 2016. “Hubungan



- Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu." *Jurnal Keperawatan Sriwijaya* 3(2): 2355–5459.
- Purba, Y. S. 2015. "Hubungan Beban Kerja Mental Dan Peerilaku Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien." *Jurnal Impuls Universitas Binawan* 1(2): 59–65.
- Putra, S. D., S. Musnadi., M. S. A. Majid. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh." *Jurnal Manajemen* 3(2): 2302–0199.
- Putri, S. D dan Kurniawan, H. 2019. "Hubungan Antara Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD Sungai Dareh Dharmasraya." *Jurnal PSYCHE* 12(2): 2088–5326.
- Putri, E..M.I. 2020. *Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring*. Purwokerto Selatan: Pena Persada.
- Rahman, Dinah dan S. 2020. "Gambaran Tingkat Kecemasan Perawat Saat Pandemi Covid 19 Di Negara Berkembang Dan Negara Maju: A Literatur Review." *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan* 11(1): 2086–3454.
- Ramadhan, A. 2020. "Vitalnya Ketersediaan APD Untuk Melindungi Tenaga Kesehatan." <https://www.antaranews.com/berita/1411158/vitalnya-ketersediaan-apduntuk-melindungi-tenaga-kesehatan>.
- Rosa, E. M dan N. K. Sari. 2016. "Perhitungan Ketenagaan Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN Di RS PKU Muhammadiyah Temanggung." <https://journal.umy.ac.id/index.php/berdikari/article/view/4523>.
- Rosyanti, L dan I. Hadi. 2020. "Dampak Psikologi Dalam Memberikan Perawatan Dan Layanan Kesehatan Pasien Covid-19 Pada Tenaga Profesional Kesehatan." *Health Information Jurnal Penelitian* 12(1): 2083–0840.
- Rumoning, M. H. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi* 6(2): 2303–1174.
- Runtuwene, K. S., F.K. Kolibu., O.J. Sumampouw. 2018. "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7(5).
- Sari, I. P dan Rayni. 2020. "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto* 12(1): 9–17.
- Soeprodjo, R.R.K., C.K.Mandagi., S.Engkeng. 2017. "Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara." <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107/22803>.
- Soesanto, D dan T. Ersyad. 2019. "Perhitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN Di Gotong Royong." *Jurnal Ilmiah Kesehatan* 12(2): 71–81.
- Sumadewi, N. P. A dan I. G. M. Suwanda. 2017. "Pengaruh Pelngalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir." *Jurnal Manajemen Unud* 6(8): 2302–8912.
- Suntuno, M dan M.A.Kadafi. 2019. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Tunjangan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat." *Jurnal FEB* 16(1): 1907–3011.
- Tantra, M. S dan TA. Larasati. 2015. "Faktor-Faktor Sosial Yang Mempengaruhi Stres Kerja." *Medical Journal Of Lampung University* 4(9). <http://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.p>



- hp/majority/article/view/1408/1252.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- WHO. 2020. "Coronavirus Disease (Covid-19) Outbreak: Rights, Roles and Responsibilities of Health Workers, Including Key Considerations for Occupational Safety and Health." <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331510>.
- Wijayanto, N. 2020. "Identifikasi Penerapan Peraturan (Rules) Dan Rutinitas (Routines) Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Di Sd Se-Kabupaten Sleman." <https://eprints.uny.ac.id/67880/>.
- Wulandari, D dan R. Dwiyaniti. 2014. "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah." *Jurnal Nasional* 12(2): 1693–1076.
- Zahara, Y., R. Sitorus., L. Sabri. 2011. "Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana." *Jurnal Keperawatan Indonesia* 14(2): 72–83.